

Im Rahmen ihrer Internationalisierungsstrategie und um Fachkräfte zu finden, sind die deutschen Unternehmen seit vielen Jahren sehr stark daran interessiert, ausländische Arbeitskräfte als Mitarbeiter zu gewinnen. Gleichwohl werden sie durch den aktuellen Zustrom an Flüchtlingen vor ganz besonders große Herausforderungen gestellt, wenn sie Flüchtlingen eine Beschäftigungsperspektive bieten wollen. Das ifo Institut hat zusammen mit dem Personaldienstleister Randstad im 4. Quartal 2015 Personalleiter von 1 163 Unternehmen nach ihrer Absicht gefragt, in den kommenden Jahren Flüchtlinge einzustellen. 34% der Personalleiter können sich demnach vorstellen, 2016 oder ab 2017 Flüchtlinge zu beschäftigen.¹ Die Personalleiter wurden allerdings nicht gefragt, ob sie planen, in den kommenden Jahren überhaupt neue Mitarbeiter einzustellen. Für die Beurteilung des Umfrageergebnisses sind die generellen Einstellungsabsichten allerdings relevant: Planen beispielsweise 90% der Unternehmen Neueinstellungen, wären 34%, die Flüchtlinge einstellen würden, eher wenig. Wären es dagegen nur 40%, die Neueinstellungen planen, läge der Wert sehr hoch.²

Um eine Abschätzung der Größenordnung, um die es sich tatsächlich handelt, vornehmen zu können, ziehen wir die Daten des IAB-Betriebspanels heran. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2015 wurden fast 16 000 Betriebe in Deutschland danach gefragt, ob sie im 1. Halbjahr 2015 Einstellungen vorgenommen haben. Insgesamt haben fast 33% der befragten Betriebe im 1. Halbjahr 2015 Einstellungen vorgenommen. Es zeigen sich aber auch deutliche Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe und Branche. Während 92% der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten Neueinstellungen vorgenommen haben, sind es unter den kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur 29%. Im Verarbeitenden Gewerbe haben 35% der Betriebe Neueinstellungen vorgenommen; im Handel und im Dienstleistungssektor waren es nur 32%. In Ostdeutschland (32% aller Betriebe) liegen die Werte insgesamt geringfügig unter den westdeutschen Werten (33%).

In Tabelle 1 ist das Verhältnis des Anteils der Unternehmen³, die bereit wären, Flüchtlinge in den nächsten beiden Jahren zu beschäftigen, zum Anteil der Betriebe, die überhaupt Einstellungen im 1. Halbjahr 2015 vorgenommen haben, angegeben. Allerdings beziehen sich die Einstellungen auf

Tab. 1
Anteil der Unternehmen mit Einstellungsbereitschaft von Flüchtlingen an generell einstellenden Unternehmen (in %)

Unternehmen mit ...	< 50 Beschäftigten	50–249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Westdeutschland			
Verarbeitendes Gewerbe	118	51	44
Dienstleistungen und Handel	74	40	57
Ostdeutschland			
Verarbeitendes Gewerbe	60	36	25
Dienstleistungen und Handel	96	51	33

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015; Randstad-ifo-Personalleiterbefragung 4/2015.

einen Zeitraum von sechs Monaten und die Bereitschaft, Flüchtlinge einzustellen, auf einen Zeitraum von mehr 24 Monaten. Diese Differenz dürfte bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten relevanter sein als bei größeren. Unter der Annahme, dass das vergangene Einstellungsverhalten ein guter Prädiktor für die künftigen Einstellungspläne sind, lässt sich dieses Verhältnis als der Anteil der Unternehmen, die bereit sind, Zuwanderer einzustellen, an den Unternehmen, die generell planen, Einstellungen vorzunehmen, interpretieren. Diese Annahme mag zwar für einzelne Unternehmen wenig plausibel sein, für ganze Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen scheint sie allerdings rechtfertigbar. Verschlechtern sich für Unternehmen einer Branche oder für alle Unternehmen die Aussichten und sinkt dadurch die Einstellungsbereitschaft, sollte das nicht nur die generelle Einstellungsbereitschaft betreffen, sondern auch die Einstellungsbereitschaft von Flüchtlingen, so dass dies die berechnete Verhältniszahl nicht beeinflusst.

Informativ sind insbesondere die Differenzen zwischen den Werten in den Tabellenzellen: Je kleiner der Wert ist, desto weniger Unternehmen, die überhaupt planen, Einstellungen vorzunehmen, planen auch, Flüchtlinge einzustellen. Eine besonders hohe Einstellungsbereitschaft auch von Flüchtlingen findet man in kleinen Unternehmen des westdeutschen Verarbeitenden Gewerbes. Die Zahl der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, die planen, Flüchtlinge im Jahr 2016 bzw. ab 2017 einzustellen, ist um 18% höher als die Zahl der Betriebe in dieser Größenklasse, die im ersten Halbjahr 2015 Personaleinstellungen vorgenommen haben. Generell nimmt die Einstellungsbereitschaft mit der Unternehmensgröße ab. So planen in Westdeutschland nur noch 44% der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, die überhaupt einstellen, auch Flüchtlinge einzustellen. In Ostdeutschland liegt dieser Wert bei nur 25%. Während in Westdeutschland die Einstellungsbereitschaft von Flüchtlingen tendenziell im Verarbeitenden Gewerbe höher ist als

* Prof. Dr. Lutz Bellmann ist Forschungsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg und Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre insbesondere Arbeitsökonomie an der Universität Erlangen-Nürnberg.

¹ Für weitere Details siehe Falck et al. (2016).

² Hierauf wies auch Matthias Kaufmann in seinem Bericht auf Spiegel Online vom 24. Februar 2016 hin.

³ Der Einfachheit halber differenzieren wir im weiteren Text nicht zwischen Unternehmen und Betrieb.

Tab. 2
Anteil der Unternehmen, die Hürden in den rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Einstellung von Flüchtlingen sehen (in %)

Unternehmen mit ...	< 50 Beschäftigten	50–249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Westdeutschland			
Verarbeitendes Gewerbe	74,4	79,2	83,4
Dienstleistungen und Handel	72,3	85,8	88,6
Ostdeutschland			
Verarbeitendes Gewerbe	88,5	85,3	92,0
Dienstleistungen und Handel	73,5	89,0	83,2

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung 4/2015.

im Dienstleistungssektor und Handel, ist es in Ostdeutschland genau umgekehrt.

Die vom ifo Institut befragten Personalleiter sehen Hürden beim Spracherwerb (97%), bei der Qualifikation der Bewerber (89%) und den rechtlichen Rahmenbedingungen (91%), zu denen v.a. die Vorrangprüfung zu zählen ist. Differenziert man diese Angaben nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Standort, ergeben sich beim Spracherwerb kaum Unterschiede. Dies gilt auch für die qualifikatorischen Erfordernisse bei der Einstellung von Flüchtlingen. Auffällig ist aber der deutlich geringere Anteil von Personalleitern aus Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, die in den rechtlichen Rahmenbedingungen eine Beschäftigungsbarriere sehen. Allerdings sind die niedrigsten Anteile dabei im Bereich Dienstleistung und Handel in Westdeutschland (72,3%) und in Ostdeutschland (mit 73,5%) immer noch relativ groß, d.h. auch für diese Gruppe von Betrieben treten erhebliche Schwierigkeiten bei der Integration von Flüchtlingen durch die in Deutschland geltenden rechtlichen Regelungen auf. Weitere empirische Studien sind erforderlich, um diese Herausforderungen genauer zu beleuchten.

Literatur

Falck, O., G. Felbermayr, A. Jacob-Puchalska und P. Poutvaara (2016), »Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen«, *ifo Schnelldienst* 69(4), 83–85.

Kaufmann, M. (2016), »Ein Drittel der Betriebe will Flüchtlinge einstellen«, *Spiegel Online*, 24. Februar, verfügbar unter: <http://www.spiegel.de/karriere/berufleben/deutschland-ein-drittel-der-betriebe-will-fluechtlinge-einstellen-a-1078720.html>.